

# IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Iasmim Paula Alves<sup>1</sup>

Cleidilene Freire Souza<sup>2</sup>

## Resumo

A Lei 13.467/17, a chamada Reforma Trabalhista que entrou em vigor em 16 de novembro de 2017 trouxe diversas inovações ao ordenamento jurídico brasileiro, haja vista que alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho. O presente artigo de revisão bibliográfica objetiva realizar uma análise crítica frente à norma revogada e a norma atualmente vigente, traçando parâmetro entre os principais impactos trazidos aos trabalhadores brasileiros, apontando três regramentos que sofreram alteração legislativa e os reflexos gerados pela norma incorporada, índices sobre a situação em que muitos cidadãos se encontram frente a uma renovação radical que tinha como objetivo inovar o sistema trabalhista, mas que contrariamente aumentou o número de desempregados e nitidamente reduziu as ferramentas que o trabalhador tinha de se defender de trabalhos desumanos.

**Palavras-Chave:** Reforma Trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Alteração legislativa.

## 1 INTRODUÇÃO

Sob o argumento de modernizar as relações trabalhistas e alavancar o mercado de trabalho, foi promulgada a Lei 13467/17, a chamada Reforma Trabalhista objeto de análise no presente trabalho.

Após quase dois anos de promulgação da nova lei, é necessária a averiguação dos avanços e retrocessos havidos, notadamente pelo fato de o cenário nacional do mercado de trabalho não ter reagido da forma alardeada pelos congressistas que votaram favoravelmente a Reforma Trabalhista.

As lutas por melhores condições de trabalho remontam a história da própria humanidade, lutas estas que proporcionaram importantes e basilares direitos vigentes até hoje, tais como condições dignas no trabalho, salário mínimo, jornada, dentre outros direitos. Todavia, as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista importaram na supressão ou mitigação de direitos trabalhistas como os que serão abordados no decorrer deste trabalho.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni.  
Email: iasmimpaula@outlook.com.

<sup>2</sup> Advogada e professora de Processo Civil e Trabalhista na Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni. Especialista em Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário Email: cleidfreire@hotmail.com

Desta forma, o presente artigo tem como propósito abordar e destacar as principais alterações legislativas trazidas pela Lei 13467/17 e suas repercussões nas relações de trabalho.

## **2 DA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E NO DIREITO COMPARADO.**

Analisar a evolução do Direito do Trabalho é uma tarefa extremamente árdua, haja vista que muitos doutrinados entendem que a mesma se confunde com a história da própria humanidade. Para fins de simplificação dos estudos, tomaremos como marco de estudo a Revolução Industrial que representou um dos mais importantes momentos históricos no que tange as lutas da classe trabalhadora para reconhecimento de seus direitos.

A Revolução Industrial havida no Século XVIII é até hoje considerada como um divisor de águas no Direito do Trabalho, eis que naquele momento de grande transformação social ocorreram os maiores avanços nas relações de trabalho, tais como a criação de sindicatos, ainda que embrionários, para reivindicar direitos sociais. Em meio a esses embates entre os trabalhadores e os donos de fabricas é que surgiram os primeiros direitos trabalhistas que repercutiram de forma acentuada na legislação brasileira.

No Brasil, a primeira e mais importante lei referente aos direitos dos trabalhadores é a Lei Áurea, em que a Princesa Isabel abolia a escravidão no Brasil.

Outro grande marco na história do Direito do Trabalho em nosso país foi à implementação da Carta Del Lavoro que serviu de inspiração para a Constituição de 1939 e para a CLT que foi criada em pleno Estado Novo, na Era Vargas, período marcado pelo forte corporativismo e influencia fascista, mas de inegável avanço em relação ao período republicano anterior (CHAVES, 2016).

A Consolidação das Leis Trabalho consiste no conjunto de normas criado para regulamentar as relações individuais ou coletivas de trabalho no Brasil, que visava proteger o empregado, e as partes contratantes de abusos, violação dos direitos, tendo sido responsável por trazer avanços importantes como fixação do salário mínimo, jornada de trabalho, férias anuais remuneradas e repouso de semana, dentre outras.

A Constituição Federal de 1988, corroborou diversos dos direitos tratados na CLT, assim como a Emenda Constitucional nº 45/2004 importou em significativas mudanças na Justiça do Trabalho, notadamente no que tange a sua competência, tratada no art. 114 da CF/88.

Diversas foram as alterações legislativas posteriores, tais como a Emenda Constitucional nº 72/2013 que tratou dos direitos e garantias atribuídos aos empregados domésticos.

Apesar imensuráveis modificações e avanços ao longo da história do Direito Trabalho, recentemente o legislador sentiu a necessidade de reformar a CLT por meio da Lei 13.467/2017, a qual provocou muitas indagações na sociedade em geral tendo em vista que alguns direitos dos trabalhadores foram mitigados, deixando trabalhador desprotegido.

Algumas das principais mudanças havidas foram o fim da contribuição sindical obrigatória, a regularização do contrato intermitente, a possibilidade do fracionamento de férias, a flexibilização da jornada de trabalho e instituição do banco horas, terceirização, entre vários outros pontos, sendo que serão abordados neste trabalho a validade do negociado sobre o legislado, a regulamentação do tele trabalho e os critérios para concessão da benesse da Gratuidade Judiciária.

### **3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Antes de analisar os reflexos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho, importante a análise de alguns princípios norteadores do Direito do Trabalho com o escopo de verificar se a atual norma foi de encontro a tais ditames legais.

A teoria positivista dominou o cenário jurídico brasileiro durante várias décadas, anotando que os princípios não possuem status de norma jurídica, haja vista, tal teoria conferir efetividade e normatividade apenas às normas expressamente disciplinadas, ou seja, somente as regras eram consideradas normas jurídicas.

A incorporação do Direito do Trabalho ao texto Constitucional garantiu proteção a esse ramo do direito, bem como, o submeteu a influência direta dos princípios constitucionais. Dessa forma, pretende-se nesse tópico explanar acerca dos princípios constitucionais afetos ao direito trabalhista mais relevante na relação entre o negociado e o legislado.

### **4 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

Trata-se de um princípio previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso VI que determina que a proteção ao salário e a impossibilidade de redução salarial, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo.

O artigo 468 da CLT, também prevê a irredutibilidade salarial, pois, diz: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”<sup>3</sup>. A redução do salário é vedada por se tratar do meio mais importante de contraprestação.

A CF/88 elevou o princípio da irredutibilidade à hierarquia maior, só permitindo mudança de acordo com convenção ou acordo coletivo, ou seja, nem mediante lei poderá ser feita tal redução (PIMENTA, 2013).

Há exceção possível é que a redução salarial seja estipulada em convenção ou acordo coletivo. Dessa forma, a redução salarial, para ser lícita, necessita da participação do sindicato profissional ou no caso de redução da jornada de trabalho é possível a redução salarial por norma coletiva ou por norma individual, desde que mais benéfica ao trabalhador. A reforma trabalhista, por sua vez, não alterou essas regras.<sup>4</sup>

## **5 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE**

O princípio da indisponibilidade consiste na impossibilidade da renúncia dos direitos do trabalhador no Direito do Trabalho. Ato por meio do qual pela simples vontade o operário, abriria mão dos direitos que lhe são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública. Com isso entende-se tradicionalmente que os direitos trabalhistas têm suma relevância para preservar a dignidade da pessoa humana (art. 1, inciso III, da constituição federal 1988), é dotado de certo grau de indisponibilidade.

Entretanto o artigo 444, da consolidação das leis do trabalho permite que as relações contratuais de trabalho sejam de livre estipulação entre empregado e empregador, porem desde que não seja burlada nenhuma disposição de proteção ao trabalho (ou seja, acordos ou convenções coletivas).

É nítida a restrição atribuída à autonomia privada na esfera de relação de trabalho, justificada pela natureza dos direitos envolvidos, assegurados por meio de normas imperativas (BARBOSA, 2016).<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>BRASIL. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 16 Ago. 2019.

<sup>4</sup>JURISWAY. Disponível em:<[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=11912](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11912)>. Acesso em: 05 Jan.2019.

<sup>5</sup>CONJUR. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2016-abr-02/gustavo-garcia-indisponibilidade-direitos-trabalhistas-lei>>. Acesso em: 07 Jan. 2019.

## 6 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Observa-se que durante toda a história, o trabalhador teve sua atividade explorada, sem remunerações justas. Daí nota-se a hipossuficiência do trabalhador perante o patrão essa diferença não ocorre somente no Brasil, mas também em muitos países.

Fato é que com o passar dos anos surgiu a necessidade de se igualar as partes no futuro processos judiciais. Dessa forma devem-se tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira diferente, devem-se equiparar as partes para que se possa aplicar a justiça, com intuito de atingir esta finalidade foi criado o princípio da proteção pelo ordenamento jurídico trabalhista.<sup>6</sup>

Neste sentido, são as decisões judiciais que garantem a proteção contra dispensas discriminatórias e afins:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho encontra limites, dentre outros, no princípio da não-discriminação, com assento constitucional, tal como no princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição - embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e no art. 193 da Constituição da República, que dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0012653-73.2016.5.03.0031 (RO); Disponibilização: 27/06/2019, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 520; Órgão Julgador: Terceira Turma; Redator: Convocado Delane Marcolino Ferreira).<sup>7</sup>

## 7 DA INOVAÇÃO TRABALHISTA. VALIDADE DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Uma das principais intenções da Lei 13.467/17 foi aperfeiçoar as relações de trabalho no Brasil, com o objetivo de enaltecer a negociação coletiva entre empregados e patrões.

A própria Constituição Federal de 1988, no art.7, inciso XVII destacou uma importante valorização desta vontade coletiva, ao destacar os direitos inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais, através da aprovação das convenções e acordos coletivos.

Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do recurso extraordinário 590.415<sup>8</sup>, a justificativa do referido dispositivo constitucional se respalda no

---

<sup>6</sup> JUSBRASIL. Disponível em: <<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 09 Jan.2019.

<sup>7</sup>Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 19 Jul. 2019.

<sup>8</sup>JusBrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/>>. Acesso em: 16 Ago 2019.

“reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida”.

Assim, o TST, ao realizar uma análise acerca dos princípios que norteiam o direito do trabalho, chegou à conclusão que em se tratando do princípio da proteção houve uma limitação acerca do que pode ser negociado coletivamente.

Como exemplo, o TRTMG possui diversos preâmbulos no sentido de que a negociação coletiva não pode representar um desdém a direitos indisponíveis dos trabalhadores:

VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. 1. O princípio da adequação setorial negociada estabelece limites à negociação coletiva e impede a precarização das relações de trabalho. Para que as transações perpetradas pela autonomia privada sejam válidas, elas não podem negligenciar os preceitos constitucionais e os direitos sociais. 2. Ressalto posicionamento adotado pelo Col. Tribunal Superior do Trabalho que, em sua composição plena, consignou: "a autonomia negocial coletiva não é absoluta" (TST. E-RR - 205900-57.2007.5.09.0325. Rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Data de publicação: 26/09/2016). 3. Cito, por oportuno, a Tese Jurídica Prevalente nº 22, deste Eg. Regional: "Horas Extraordinárias. Acordo de Compensação. Banco de Horas. Extrapolação do Limite Legal de Dez Horas Diárias. Impossibilidade de Convalidação do Banco de Horas em Instrumento Coletivo do Trabalho. 1. A extrapolação do limite de dez horas diárias de trabalho invalida o regime de compensação de jornada na modalidade de banco de horas. 2. A circunstância de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho prever tal excesso de jornada e determinar o pagamento das horas excedentes a 2 (duas) dentro do mês de competência não convalida o 'banco de horas' (RA 85/2018, disponibilização: DEJT/TRT-MG/Cad. Jud. 15/06/2018)." 4. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010604-80.2017.5.03.0142 (RO); Disponibilização: 19/03/2019; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli).<sup>9</sup>

A lei 13.467/17 foi criada sob o argumento de que se instaurou no país um cenário de insegurança jurídica, pelo que foram introduzidos os artigos 611-A e 612-B na Consolidação das Leis do Trabalho que disciplinaram as matérias que poderão ser transacionadas, sendo que o artigo 611-A é um rol meramente exemplificativo que prevê quais matérias podem ser objeto de flexibilização.

Desta feita, tem-se por possível que a prevalência do negociado sobre o legislado nos itens supramencionados nos artigos 611-A da CLT, ou em outras matérias, possa reduzir ou suprimir os direitos através de negociações com sindicatos.

A nova norma prevê a negociação entre o empregado e empregador prevalecerá sobre a lei em pontos como, por exemplo, no parcelamento das férias, participação nos lucros e resultados da empresa, cumprimento na jornada de trabalho, tempo de deslocamento até o

---

<sup>9</sup>Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>>. Acesso em: 16 Ago 2019.

trabalho, intervalo intrajornada, planos de cargo e salários entre outros. Essa novidade permite que os direitos trabalhistas previstos na legislação atual, não só na CLT, já que existem leis esparsas, de tal maneira que possam ser substituídos ou até mesmo suprimidos, mediante acordo negociação coletiva entre sindicatos e empresas.

Válido, sobre essa questão, trazer as lições da doutrina de Maurício Godinho Delgado:

Há limites objetivos à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista.

Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direito de terceiros, (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas.

Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por uma negociação sindical coletiva. Tais parcelas são imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e valorização mínima deferível ao trabalho (art.1º, III e art. 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação na CTPS, o pagamento de salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho. (DELGADO, 2008, p.160)

Mas na visão do legislador da reforma trabalhista, a forma pela qual o TST se posiciona gera um ambiente de desequilíbrio jurídico quando se trata daquilo que pode ou não ser negociado, fato que dificulta ou impede o desenvolvimento de determinadas atividades econômicas, além de gerar atrito perante os Tribunais Trabalhistas a respeito da interpretação de cláusulas existentes referente aos acordos e convenções coletivas.<sup>10</sup>

Outro aspecto que merece ênfase diz respeito, ao entendimento da jurisprudência trabalhista que entende que não pode ser estabelecida uma negociação coletiva com atos de mera renúncia, devendo haver uma típica transação, com concessões recíprocas.

Neste sentido, a Súmula 277 do TST dita que:

Súmula 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho (TST, 2019)<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> DELGADO. Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

<sup>11</sup> Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br/>> Acesso em: 29 de Mai. 2019.

Carecedor de destaque que a lei 13.467/17 prevê no art. 611-A, §2º, que não será necessário o estabelecimento de contrapartidas nos referidos instrumentos coletivos, por não se caracterizar um vício do negócio jurídico.

Em consequência, a interpretação da lei 13.467/17, faz com que seja firmado, com posicionamento jurisprudencial ao qual admite-se a celebração de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho que importem em atos de renúncia por uma das partes.

Toda via, vale salientar que, conforme o novel §3º do art. 611-A, haverá uma contrapartida obrigatória, que é a proteção contra a dispensa imotivada durante o prazo de vigência do referido instrumento coletivo quando for prevista a redução do salário e jornada.

Ao lado de dispor, em rol exemplificativo, a reforma trabalhista trouxe, no art. 611-B da CLT e, pela interpretação literal, de forma taxativa, uma série de direitos cuja supressão ou redução em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho consistirá em na ilicitude do objeto.

Tem-se com a análise dos artigos supracitados que um dos motes da Reforma Trabalhista trazida pela lei 13.467/17 com o objetivo de valorizar o princípio da autonomia privada, com propósito de admitir com que as partes possam estipular via processo negocial, as cláusulas que serão estipuladas em seu próprios contratos além de optarem por contornos favoráveis dos direitos que podem ou não ser objeto das negociações coletivas de trabalho .

Entretanto, no que se refere a intenção acima destacado, vale salientar que a Lei 13.467/17, nessa seara, pode apresentar conflitos com a constituição de 1988, em destaque no que tangue o princípio da inafastabilidade previsto no art. 5º, inciso XXXV do texto constitucional.<sup>12</sup>

## **8 TELETRABALHO**

O Teletrabalho tem sido um tema relevante tratado pela reforma trabalhista que muitos o intitulam como home Office. Então, o legislador com intuito de disciplinar o contrato de funcionários que trabalham fora do ambiente normal de trabalho que foi regulamento pelo artigo 75-B a CLT, passa a considerar o teletrabalho como prestação de serviços preponderante fora das dependências do empregador, valendo-se da tecnologia de comunicação e informação que por sua vez não constituíam como trabalho externo.

---

<sup>12</sup>LOURO, Henrique da Silva. **Reforma trabalhista – extensão e limites do negociado sobre o legislado**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270379,71043-Reforma+trabalhista+extensao+e+limites+do+negociado+sobre+o+legislado>>. Acesso em: 16 Jul. 2019.

Normalmente o trabalhador que se submete a esse tipo de contrato realiza as atividades laborais, em sua residência, toda via com o avanço da tecnologia o trabalho pode ser realizado até em uma biblioteca, ou em qualquer lugar fixo, desde que utilizando de tecnologias da informação e telecomunicação, tais como notebook, internet e redes sociais. A tecnologia neste contrato de trabalho é de uso essencial para que exista comunicação instantânea entre empregado e empregador.

E importante destacar que essa modalidade contratual o empregado possui direito trabalhistas iguais aos demais trabalhadores, principalmente a carteira de trabalho que deve ser assinada e recolhimento previdenciário e funcionário, dentre outros direitos (VALOSSE, 2018).

Neste sentido:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010132-05.2016.5.03.0178 (RO); Disponibilização: 13/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 80; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Rodrigo Ribeiro Bueno).<sup>13</sup>

## 9 GRATUIDADE JUDICIÁRIA

Com a entrada em vigor da Lei 13.105/2015, o artigo 1.072, III do novo CPC revogou alguns dispositivos previstos na Lei 1.060/50, por considerar que a matéria está tratada adequadamente nos artigos 98 a 102 do referido código.

A CLT trata da concessão da gratuidade judiciária em seu art. 790, § 4º, podendo o pedido ser realizado pelo advogado na petição inicial ou peça defensiva, suprimindo a ausência de declaração da parte, ficando seu procurador responsável por sua afirmação, e também por falsa alegação que altera os fatos verdadeiros que conseqüentemente gera a litigância de má-fé como dispõe os artigos 80, II, 81 e 100, parágrafo único.

Neste sentido:

JUSTIÇA GRATUITA. DEFERIMENTO APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA REFORMA TRABALHISTA. Presume-se a ausência de condições de arcar com os custos do processo por aquele que está desempregado ao tempo da análise do pedido

<sup>13</sup>Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2865>>. Acesso em: 16 Jul. 2019.

de concessão de justiça gratuita, porquanto a ausência de salário equipara o trabalhador àqueles que possuem rendimento inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS. Não tendo a reclamada comprovado que o obreiro ingressou em novo posto de trabalho, percebendo salário superior ao limite estabelecido no art. 790, §4º, da CLT, prevalece a presunção de veracidade da declaração de pobreza firmada pelo reclamante. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010660-62.2018.5.03.0180 (RO); Disponibilização: 10/10/2018; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Maria Cecília Alves Pinto) <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5798><sup>14</sup> PROCESSUAL CIVIL - INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL - PEDIDO DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA - DECLARAÇÃO DO ESTADO DE POBREZA: DESNECESSIDADE. 1. A juntada da declaração do estado de pobreza é dispensável à concessão da assistência judiciária gratuita, bastando a declaração feita na própria petição inicial. 2. Apelação provida. (TRF 3ª – AC 9707 – SP - 2008.61.03.009707-1 – Rel. Desembargador Federal Fabio Prieto)<sup>15</sup>

Uma das muitas alterações realizadas pela reforma incluiu o artigo 790-B da CLT, que regulamenta o pagamento da prova pericial e sua incidência sobre os seus beneficiários da gratuidade de justiça. O caput do dispositivo faz uma breve alusão ao artigo 95, parágrafo 3º do CPC quando este estabelece a fonte de custeio da prova pericial feita pela parte que pediu gratuidade judiciária. Pela nova regulamentação do CLT, o beneficiário da gratuidade de justiça é obrigado a arcar com as despesas referentes às custas das provas periciais que poderá ser abatido no crédito obtido que será devido pelo reclamado no momento do cumprimento da sentença.

Toda via conforme a própria Constituição Federal artigo 5º, incisos LXXIV e XXXIV, é adequado sustentar a inconstitucionalidade do dispositivo. O supremo tribunal federal já se manifestou nesse sentido reconhecendo o direito a assistência jurídica integral e gratuita contida na CRFB, alcança amplamente a gratuidade de justiça. (ALVES E ESTEVES, 2018).

De suma importância registrar a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) aprovou, no dia 23 de Maio de 2019, o projeto de lei (PLS 267/2017), do senador Paulo Paim (PT-RS), que garante o acesso dos trabalhadores à gratuidade judiciária, sendo que o projeto retoma a redação original do artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata do assunto.

## **10 EFEITOS DA REFORMA APÓS SEU PRIMEIRO ANO DE VIGÊNCIA**

As alterações no mercado de trabalho após a promulgação da Reforma Trabalhista são latentes e preocupantes, sendo a que mereça maior destaque a diminuição das ações trabalhistas,

<sup>14</sup> Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <[www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br)>. Acesso em: 29 Jun. 2019.

<sup>15</sup> Tribunal Regional Federal. Disponível em: <<https://trf-3.jusbrasil.com.br>>. Acesso em: 29 do Jun. 2019.

fato atribuído à circunstância de o empregado, parte mais fraca da relação, poder ser condenado ao pagamento de honorários advocatícios e custas processuais o que anteriormente não ocorria.

Estatísticas revelam que em novembro de 2017, um mês após a vigência da nova lei houve um pico de novos casos recebidos no primeiro grau de jurisdição (Varas do Trabalho), foram cerca de 26.215 processos (9,9%) a mais em relação a março de 2017, segundo mês com maior recebimento no período. Entretanto entre dezembro de 2017 e março de 2018 o número despencou. A partir de então o número de ajuizamento de ações nas varas do trabalho só caiu, em comparação aos meses de janeiro e novembro do ano de 2017.

De acordo com a coordenadoria de estatística do TST, entres os meses de janeiro e setembro de 2017, o número de reclamações trabalhistas nas Varas do Trabalho chegou a cerca de 2.013.241 já no mês do número de ações ajuizadas na justiça do trabalho deu oportunidade para reduzir o acervo de processos antigos pendentes de julgamento já que o número de processos congelados era alarmante. A possibilidade de gerir a prolatação de sentenças e acórdãos tem permitido uma diminuição significativa no estoque de processos. Como podemos observar nos gráficos abaixo, pesquisa realizada pelo TST.

Figura 1 – Casos novos após a Reforma Trabalhista



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 02 Jul. 2019.

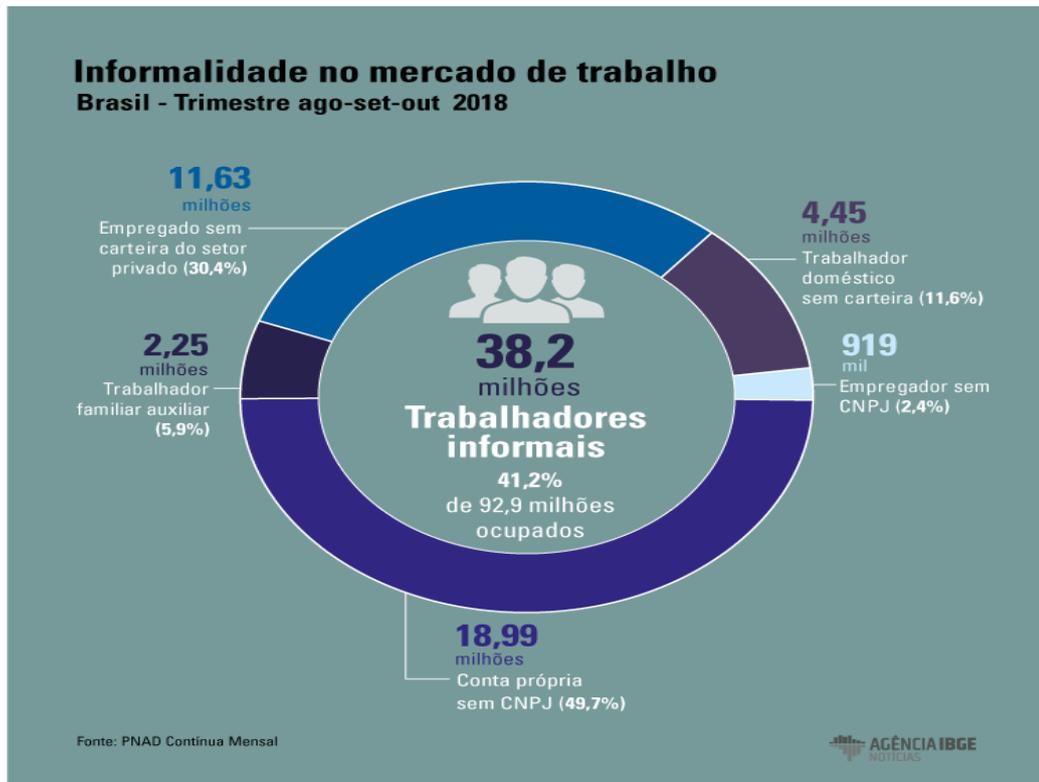
Figura 2 –Reforma Trabalhista



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 02 Jul. 2019.

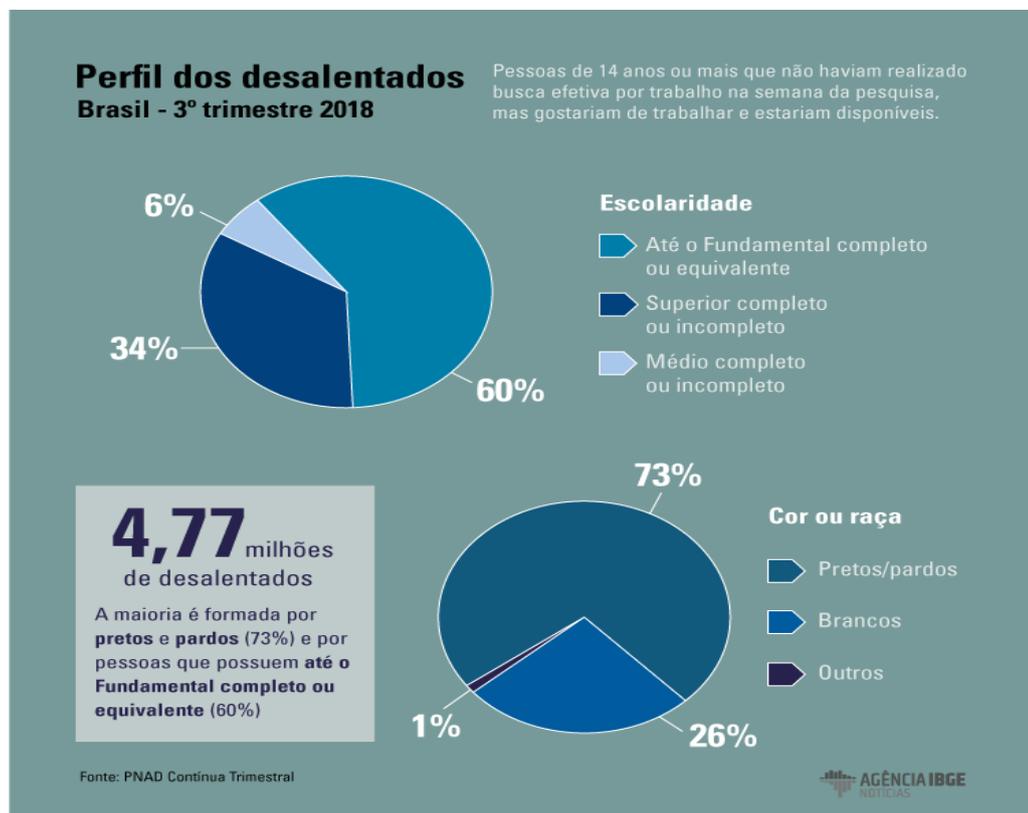
Outra importante repercussão da Reforma foi o aumento da informalidade, haja vista que com o grande número de desempregados, as pessoas aceitem trabalhos informais, como revelam pesquisas demonstradas pelos gráficos do IBGE.

Figura 3 –Informalidade no mercado de trabalho



Fonte: IBGE. Disponível em <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 Jul. 2019.

Figura 4 –Perfil dos desalentados no Brasil



Fonte: IBGE. Disponível em <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 03 Jul. 2019.

Além disso, outra importante alteração do legislador foi o trabalho intermitente, novidade está que até então parece não ter tido o efeito desejado, já que parece que as pessoas não estão entusiasmadas pela nova forma de contratação (NASCIMENTO, 2018). Em junho de 2018, foi aprovada pelo pleno do TST a instrução normativa 41/2018 que explica normas de direito processual concernente à reforma trabalhista. A aplicação das referidas normas é de efeito imediato, entretanto as mesmas não atingem as ações iniciadas ou consolidadas antes das alterações.

## 11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto pode-se vislumbrar que os impactos trazidos pela reforma são maléficis aos direitos anteriormente adquiridos pelos trabalhadores, através de muitas lutas e sacrifícios que estes vivenciaram ao longo da história. Nota-se o quanto inúmeras pessoas foram atingidas por uma norma que objetiva restringir e dificultar o acesso a Justiça do Trabalho, tendo em vista que esta modificação trazida pelo legislador colocou o empregado em pé de desigualdade com o empregador maior beneficiado na relação de trabalho. Em contrapartida ainda existem aqueles que acreditam que a norma vigente irá beneficiar a todos, o que no decorrer do artigo ficou claro que existem contradições sobre esse aspecto.

### ABSTRACT

Law 13,476 / 17, the so-called Labor Reform that came into force on November 16, 2017 brought several innovations to the Brazilian legal system, since it significantly changed the Consolidation of Labor Laws. This bibliographic review article aims to perform a critical analysis against the repealed norm and the current norm, tracing parameters between the main impacts brought to the Brazilian workers, pointing out three rules that suffered legislative alteration and the reflexes generated by the incorporated norm, indices on the This is a situation in which many citizens are facing a radical renewal that aimed to innovate the labor system, but which, on the contrary, increased the number of unemployed and clearly reduced the tools that the worker had to defend against inhuman labor.

**Keywords:** Labor Reform. Consolidation of labor laws. Legislative change.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Silas Guilherme Machado; LAGARES, Rodrigo. **Direito do Trabalho: Da Revolução Industrial à Proteção Constitucional Brasileira**. Disponível

em:<<http://www.carajaseducacional.com.br/?/index-artigos&id=4>>. Acesso em: 30 Dez. 2018.

BRITTO, Vinicius Mendonça de. **NCPC - Da gratuidade processual e da desnecessidade da juntada da declaração de pobreza**. Disponível em:<<https://vmbritto.jusbrasil.com.br/artigos/312995081/ncpc-da-gratuidade-processual-e-da-desnecessidade-da-juntada-da-declaracao-de-pobreza>>. Acesso em: 17 Mai. 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

CHAVES, Alexandre. **A influência da Carta del lavoro na CLT: O fascismo na CLT**. Disponível em:<<https://alexandrechavesadv.jusbrasil.com.br/artigos/313510871/a-influencia-da-carta-del-lavoro-na-clt>>. Acesso em: 30 Dez.2018.

DINIZ, Fernanda Soares. **A EC 72/2013 e o trabalho doméstico no Brasil**. Disponível em:<[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=13764](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13764)>. Acesso em: 03 de Jan.2019.

FONTANA, Márcia Eliane. **A Emenda Constitucional nº45/2004 amplia a competência da Justiça do Trabalho**. Disponível em:<<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI10013,51045-A+Emenda+Constitucional+n452004+amplia+a+competencia+da+Justica+do>>. Acesso em: 03 Jan.2019.

FRANZONI Advogados. **O que é a CLT? Conheça a história dos direitos trabalhistas no Brasil**. Disponível em:<<http://franzoni.adv.br/o-que-e-clt-conheca-historia/>>. Acesso em: 02 Jan. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **A indisponibilidade dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico**. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2016-abr-02/gustavo-garcia-indisponibilidade-direitos-trabalhistas-lei>>. Acesso em: 07 Jan. 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

HISTORIANET. **Revolução Industrial**. Disponível em:<<http://www.historianet.com.br/conteudo/default.aspx?codigo=30>>. Acesso em: 27 Dez.2018.

INSTITUTO de Estudos Avançados em Direito. **Reforma Trabalhista – implicações na convenção e no acordo coletivo**. Disponível em:<<https://blog.sajadv.com.br/reforma-trabalhista-acordo-coletivo/>>. Acesso em: 15 Jan. 2019.

MACEDO, Fausto. **Especialistas divergem sobre o negociado e o legislado**. Disponível em:<<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/especialistas-divergem-sobre-o-negociado-e-o-legislado/>>. Acesso em: 10 Jan.2019.

MOURA, Barbara.**Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**. Disponível em:<<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protacao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 09 Jan.2019.

MOURA, Cheron. **Horário de almoço conta como hora trabalhada? Veja o que a lei diz.** Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/pausa-de-refeicao/>>. Acesso em: 15. Jan. 2019.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **No 1º ano de Reforma Trabalhista, isto é o que mudou na vida das pessoas.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-que-aconteceu-apos-um-ano-de-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 19 Fev. 2019.

OLIVIERI, Antonio Carlos. **Lei Áurea - Princesa Isabel sancionou a lei que pôs fim à escravidão.** Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/lei-aurea-princesa-isabel-sancionou-a-lei-que-pos-fim-a-escravidao.htm>>. Acesso em: 02 Jan.2019.

PARADELLA, Rodrigo. **Desafios do mercado de trabalho alimentam debate sobre direitos.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23325-desafios-do-mercado-de-trabalho-alimentam-debate-sobre-direitos>>. Acesso em: 16 Mai. 2019.

PIMENTA, Mauricio LuciusMartelli. **Irreduzibilidade salarial.** Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=11912](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=11912)>. Acesso em: 05 Jan.2019.

PIRES, Bruno Laurito. **O Princípio da Igualdade de Tratamento aplicado nas relações de trabalho.** Disponível em: <<https://blauritopires.jusbrasil.com.br/artigos/113719154/o-principio-da-igualdade-de-tratamento-aplicado-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 04 Jan.2019.

QUINTINO, Larissa. **Após reforma, ações trabalhistas caem 34% em 2018.** Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/apos-reforma-trabalhista-acoes-trabalhistas-caem-34-em-2018/>>. Acesso em: 17 Mai.2019.

RAMOS, Jefferson Evandro Machado. **Revolução Francesa.** Disponível em: <<https://www.suapesquisa.com/francesa/>>. Acesso em: 27 de Dez.2018.

RIBEIRO, Marcelo G. **Trabalho intermitente e o chamado home office estão entre novidades nas relações de trabalho.** Publicado em Jornal do Comércio. Disponível em: <[https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/2017/11/economia/595782-principais-mudancas-da-reforma-trabalhista.html](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/11/economia/595782-principais-mudancas-da-reforma-trabalhista.html)>. Acesso em: 04 Jan. 2019.

SANTOS, Lorrayne da Silva; PELEGRINI, Mari Ângela. **Reforma Trabalhista: a prevalência do negociado sobre o legislado.** Disponível em: <<http://www.unoeste.br/site/enepe/2017/suplementos/area/Socialis/01%20-%20Direito/REFORMA%20TRABALHISTA%20A%20PREVAL%20C3%8ANCIA%20DO%20NEGOCIADO%20SOBRE%20O%20LEGISLADO.pdf>>. Acesso em: 12 Jan.2019.

SILVA, Franklyn Roger Alves; ESTEVES Diogo. **A nova disciplina da gratuidade de Justiça na reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mar-13/disciplina-gratuidade-justica-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 14 Jan.2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.** Disponível em : <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false)>. Acesso em: 24 Mar. 2019.

VALADARES, Loreta. Revista Princípios. **O Manifesto do Partido Comunista – 150 anos: anotações sobre os primeiros anos no Brasil**. Disponível em:<<http://revistaprincipios.com.br/artigos/49/cat/1525/o-manifesto-do-partido-comunista-%E2%80%93-150-anos-anota%C3%A7%C3%B5es-sobre-os-primeiros-anos-no-brasil.html>>. Acesso em: 29 Dez.2018.

VASSOLE, Gilberto Figueiredo. **Teletrabalho, tudo que você precisa saber**. Disponível em:<<https://saberalei.com.br/teletrabalho-tudo-que-voce-precisa-saber/>>. Acesso em: 16 Jan. 2019.

XAVIER, Matheus Daniel. **Desvio de função, acúmulo de funções, vedação ao enriquecimento sem causa do empregador e o instituto da lesão**. Disponível em:<<https://matheusdxavier.jusbrasil.com.br/artigos/268997493/desvio-de-funcao-acumulo-de-funcoes-vedacao-ao-enriquecimento-sem-causa-do-empregador-e-o-instituto-da-lesao>>. Acesso em: 09 de Jan.2019.